



IDÉNTICA SENSIBILIDAD DIFERENTE ACTUACIÓN

Es público que el Programa de Retribución Variable Plurianual o Incentivación Extraordinaria otorgará 50 millones de euros en acciones a las, algo más de 2000, personas directivas de BBVA.

No vamos a describir el sistema porque sería ofensivo para quienes damos la cara día a día ante la clientela (externa o interna). No puede haber sistema alguno que justifique que el "menor" de estos Directivos, entre Salario Convenio, Salario Funcional, Incentivación Anual e Incentivación Extraordinaria alcance los 300.000 € como "retribución". Es, sencillamente, un expolio. Y es una burla cuando apela a "*somos un Equipo*".

Estas cifras astronómicas, tienen su expresión más mediática en las personas del Consejo, sus cabezas más visibles y cuya retribución anual suma varios Millones de €. Es sin embargo, el Sistema de Retribución Extra BBVA en su conjunto el verdadero "cáncer" no sólo de nuestras Relaciones Laborales, sino del propio negocio.

Seguramente no habrá nadie en BBVA que no comente como exceso esta retribución millonaria. Pero probablemente, una mayoría no quiera ver que **esta punta de la pirámide tiene su base en el propio Sistema de Retribución** tanto Funcional, como Incentivación (Nómina de Febrero).

Los eufemismos propios de estos cobradores millonarios, como son "*el reconocimiento del mérito*" o "*la diferenciación por el valor añadido*", son en demasiadas ocasiones compartidos e interiorizados por categorías profesionales bien normales, pretendiendo una especie de "justicia retributiva" que mida la diferente "aportación" al Negocio. En CGT tenemos claro que esto no es así. Muy al contrario.

Mientras el Convenio Sectorial fija 11 Categorías y la Banca reclama "modernidad" para igualar funciones, reducir niveles, etc. BBVA creaba unilateralmente unos 230 Categorías Funcionales, cuyo Nivel Retributivo es totalmente opaco.

El sistema de Incentivación nace en 2000 con una plantilla de 100 Directivos y 37.000 trabajadores. Hoy cuenta con 2.200 Directivos y 25.000 empleadxs. Entonces la Incentivación (Nómina de Febrero) representaba en torno al 5% de la Masa Salarial y era minoritaria. Hoy el Salario Funcional más la Incentivación suman el 50% del conjunto de la Masa Salarial del BBVA. ¿Democratización? ¡En absoluto! Más bien, ¡justificación! ¡triste zanahoria! para incrementar el reparto de la tarta en la cúpula directiva y aspirantes a serlo de esta empresa.

Pero **nadie somos ajenos -ni inocentes- al desarrollo de esta política retributiva y sus consecuencias** (sobre todo la destrucción de empleo).

Así como nos ha alegrado mucho leer al Sindicato más representativo en la empresa clamar contra estos 50 MM €, no podemos por menos que recordarle que se ha pasado los años de la bonanza con grandes loas a Convenios firmados en torno al IPC, presentándolos como triunfos de su "capacidad negociadora". Esos mismos años, sin embargo, no sólo los beneficios y dividendos BBVA multiplicaban por 5 el IPC sino que la Masa Salarial también crecía en esa INSOSTENIBLE proporción, a la

par que descendía año tras año la plantilla de BBVA. Vamos, que el salario desregulado ha crecido exponencialmente con respecto al regulado.

Leyendo lo escrito en esos tiempos, veremos que, en el ámbito estatal, sólo CGT llevaba "la contraria" a la inmediatez.

Hoy, **el abanico salarial del Convenio es de 26:1 (11 Categorías)**. El Salario N-XI que se aplica a las nuevas contrataciones es casi un 50% SUPERIOR al que cobra la plantilla de OPPLUS. Hoy, 2012, **en una oficina CBC** entre su "Directivo" y el Nivel XI de la misma, **el abanico salarial es de 68:1**.

Socialmente la política sindical en la **Negociación Colectiva** nos ha llevado a la "ruina", porque **no ha servido para la redistribución (en Salario y en empleo), de los enormes beneficios empresariales**. No ha ocurrido esto sólo en la Banca, puesto que los periódicos Acuerdos Marco de Negociación Colectiva han venido regulando "responsablemente," decían y dicen, que los incrementos de los Convenios se toparan con el IPC, mientras los beneficios y sus dividendos multiplicaban por 5 ese IPC. ¿Acaso sólo el Salario Fijo es el que crea inflación? El resto del monto Salarial no resulta inflacionario por lo visto, ni tampoco los dividendos, fuente de "codicia" en la base de esta crisis como afirmaba F.G.

Desde CGT llevamos tiempo exponiendo esta cruda realidad. Además, nos dejaron solos cuando reclamamos judicialmente en 2004 la Nulidad del actual Sistema de Retribución Extra por ser una implantación unilateral de BBVA. Si bien UGT se sumó a nuestra demanda en el Acto previo de Conciliación, finalmente ni este sindicato ni el que ahora critica los 50 MM. apoyaron la iniciativa jurídica de CGT y, además, la criticaron.

A ninguno de los dos, ni a quien ahora, afortunadamente, se INDIGNA ante los 50 MM €, les tembló la mano para firmar la Congelación de los Cuartos de Paga de Beneficios. Jamás explicaron porqué toparon la evolución del dividendo de la Banca con los Cuartos de Paga a su plantilla. De no haber aceptado este tope, **cada persona de esta plantilla percibiría en torno a 1½ paga fijas más cada año (Sueldo Base + Trienios)**. Sería mejor movilizarnos por recuperar este derecho que esperar a las migajas o no tan migajas de la próxima nómina.

Así pues parecería que **este es un momento ideal para destopar los ¼ de paga de beneficios del Art.18 del C.C.** antes de que, en un nuevo "ejercicio de responsabilidad", nos expliquen que por nuestro bien, asumen el acuerdo de CCOO y UGT con la CEOE de fijar subidas salariales máximas (del 0,5 en el año 2012, del 0,6 en 2013 y del 0,6 en 2014). Parece obvio reivindicar el destope en el momento actual ya que es la Patronal la que habla de referenciar Salarios y Beneficios.

En CGT, como Sindicato, pretendemos que sean los criterios los que nos definan y de ahí nuestra actuación colectiva. Seguro que resulta menos simpático que el posibilismo de turno, pero pretendemos ser CONSTRUCTIVOS, no acomodaticios, como la mejor forma de hacer COLECTIVO. En ello estamos.

Hoja nº 1 – Enero de 2012